

# 仕事の葛藤

～あきらめると楽になる～



著者 登富屋（とうふや）

---

## もくじ

---

- ◆はじめに…………… 1
  - ◆仕事の葛藤 1 ◆責任を押し付けられてモヤモ…………… 5
    - ・私の経験
    - ・責任回避は必要か？
  - ◆仕事の葛藤 2 ◆昇任人事にモヤモヤ…………… 1 5
    - ・私の経験
    - ・そもそも組織内での評価とは？
  - ◆仕事の葛藤 3 ◆仕事が辞めたくてモヤモヤ…………… 2 5
    - ・私の経験
    - ・組織に所属した仕事を辞めるということ
    - ・辞めるときの心配事は？
  - ◆最後に…………… 3 3
-

## ◆はじめに

検索サイトで、「仕事」と入力するとその続きに出てくる言葉には、「辞めたい」「やる気でない」「ストレス」「休む理由」「つらい」というネガティブワードが多くを占めます。

多くの人が「仕事」に対して調べたいことは、仕事上の葛藤、言い換えると不安やストレスなどのモヤモヤと感じる出来事にどう対応したらいいのか、どう解決したらいいのか、という心境が見えてきます。

また、その仕事上のモヤモヤ感は、組織の中でサラリーマンとして働くことで生じる葛藤ではないかと感じます。

私自身、サラリーマンとして25年近く働く中では、様々な仕事をさせてもらいました。楽しい仕事もいくつかあり、それが仕事を続けるモチベーションにもなりましたが、葛藤を感じる経験も多くありました。

私と同じように、組織の中で働くことで生じる葛藤で、モヤモヤしている方の何かの参考なればと思い、この小冊子を書くことにしました。

仕事上の葛藤は、大小さまざまなレベルで、しょっちゅう巻き起こります。

例えば、

- ・ 理不尽な仕事を押し付けられた
- ・ 責任を押し付けられた
- ・ 苦手な仕事を担当させられた
- ・ 嫌な仕事を断れない自分
- ・ 意見がとおらない
- ・ 顧客からクレーム言われた
- ・ 上司からのどうでもいい細かい指示に受けた
- ・ 見下された
- ・ 上司と方針が違う
- ・ パワハラ上司
- ・ 上がらない給料
- ・ 昇任人事に納得できない
- ・ 断れない飲み会
- ・ 家庭とのバランスが取れない
- ・ 仕事を辞めたい・・・

いくらでも挙げられそうな気がします。

組織の中で仕事をするということは、他人と一緒に仕事をすることです。その他人と価値観が合致することは滅多にありません。

価値観の合わない他人と一緒に仕事をすることで、自分の思い通りの仕事ができない、自分の成果を評価してもらえない、ということが起こります。

価値観が合わない人との仕事の中でも、仕事のモチベーションを保ち続けるためには、「あきらめる」ことが重要だと感じています。

あきらめると言っても、

- ・仕事そのものをやりとげることが「諦め」て仕事を放棄する。
- ・同僚との人間関係構築を「諦め」て孤立して生きていく。
- ・自分の価値観を主張することを「諦め」て、

上司や同僚の言い分に自分を合わせて仕事人生を送る。  
というものではありません。

自分が今置かれている状態を明らかにするという意味の「明らかめ」です。自分では変えようがない現状を明らかめて、今自分にできることに目を向けて、その中で自分の価値観を大事にするということです。

物事を放棄するという意味の「諦め」ではなく、現状を明らかにする「明らかめ」が仕事上の葛藤を救ってくれると思います。

この小冊子では、私が経験した仕事上の葛藤をどうあきらめたのか、という経験を3つご紹介しながら、「あきらめる」ということを考えていただければと思います。

## ◆仕事の葛藤 1 ◆責任を押し付けられてモヤモヤ

仕事上では、様々なトラブルが発生します。

そして、トラブルが起きれば、その原因は、何だったのかという分析を求められることが多くあります。

原因の分析は、今後のトラブル防止のためのものでもありますが、自然とその原因となった人物も見えてきます。そして、そのトラブル対応は、当然ながら原因者が担当すべきだろという雰囲気になります。

仕事の責任というのは、こういう時に明確に見えてきます。

トラブルの原因は、明確に一つの要因だと明らかな場合もあると思いますが、見方によってさまざまな要因があり、原因分析が難しい場合もあります。

このような場合に、自分の責任にならないように、上手く立ち回る人物が組織の中には存在します。

世渡り上手というか、ずる賢いというか、巧妙に立ち回る方です。

こういう方は、成果は自分のものだと言張して自分ばかりが目立とうとするとし、失敗は人のせいだと押し付けようとする傾向があります。

こんな人とは一緒に仕事はしたくありませんが、組織の中で仕事をしていると、このような人物と一緒に仕事をするのを避けてばかりはられません。

結果として、トラブルの責任を押し付けられる場面に遭遇してしまうこともあります。

自分の責任ではないのに、責任を押し付けられ、トラブル対応までさせられるという、理不尽な状況に追い込まれ、モヤモヤすることになると思います。場合によっては、怒りをぶつけたくなると思います。

怒りをぶつけて、責任を跳ね除けられるなら、それも良いかもしれませんが、そう上手く事が運ぶとは限りません。

こんな場合の気持ちの整理方法をお伝えします。

## ◆私の経験

---

ある業務を3人で担当していました。ここでは、Aさん、Bさん、私の3人とします。

その業務を完了させてしばらくした後、成果物に不具合が見つかりました。そして、その不具合の原因を分析するように上層部から指示を受け、原因分析が始まりました。

不具合の根本的な原因は、Aさんの準備不足でした。誰の目に見ても明らかだったのではないかと思います。

しかし、Aさんは、不具合を招いたのは、私が担当した業務に原因があるとする文書を作って、上司や上層部にまで説明を進めてしまいました。

結果、その不具合を収束させる役割が私に回ってきました。ちなみに、Bさんは、見て見ぬふりです。

私は、勤務時間中でも、かなりの時間をその対応に充てることになり、休日もその対応を強いられることになりました。

体調も悪くなり、熱が出るようなこともありました。

納得のいかない私は、不具合の根本的な原因と対応を整理して、上司に説明したものの、上層部に対して「不具合の原因は、実はこっちでした。」と考えを覆すような説明はできないらしく、Aさんが整理した原因を根拠にして、不具合解決を図るように促されました。

最終的には、根本的な対応ではなく、対処療法的な方法で不具合を軽減する方法を整理し、上層部への説明もさせられることになり、どうにか不具合を治めることができました。

色々と調べる中では、Bさんの担当業務のミスも不具合の一因だと判明し、その対応もすることになりましたが、Bさんは、やはり見て見ぬふりです。

Aさんは、私に責任を押し付けた後は、気まずそうにはしていませんが、関わろうとしませんでした。

そんな対応をする中での、私の心境は、どのようなものだったかということ、ずっとモヤモヤ・イライラしていました。

Aさんに対してもBさんに対しても不信感が募り続けました。  
根本的な原因に目を向けない組織体質にも苛立ちを感じました。

Aさんの原因分析の甘さを徹底的に暴いて、上層部に説明して、仕返しをしてやろうかとも思いました。

上司の隠蔽体質を、その上の上司に相談しようかとも思いました。

イライラを原動力として、仕返しをするという方法ですが、考えているうちに、消耗戦を戦うようなもので、こんなことに時間と気持ちを割くことは、バカらしいと感じました。

また、私の仕事のミスだとされた当初、少し嫌味も含めて、職場全員に聞こえるように「今から不具合の対応で作業があるけど、手伝える人いますかー」と声を掛けて、作業に出かけたこともありました。

誰かが手伝ってくれる場合もありましたが、一人で作業をすることもありました。

Aさん、Bさん、上司への当てつけのような行動です。

しかし、こんな卑屈なネガティブ感情のまま対応を続けていると、心が折れそうになってきました。

私は、理不尽な現状を明らかにすることで、自分の力では変えられない現実を「明らめ」、目の前の仕事に淡々と向き合うことにしました。

変えられないものを変えようとしてイライラするより、あきらめた方が良いと考えたのです。

そして、目の前の仕事は好むと好まざるとに関わらず、自分にめぐってきた仕事だと考え、片づけることにしました。

とても、その仕事を楽しめたとは言えませんが、この「あきらめ」が私の心境を救ってくれました。

## ◆責任回避は必要か？

---

「はじめに」でお伝えしたことの繰り返しになりますが、「あきらめる」というのは、物事を放棄するという意味のネガティブな「諦め」ではなく現状を明らかにして、客観的に見つめるという、物事を乗り切るためのポジティブな「明らめ」という意味もあります。

理不尽だろうが、陥れられようが、起きてしまった過去は変えようがないので、現在を見るしかない。

現状を明らかにしてあきらめることができたなら、あとは、起きている課題を解決するということに向き合うしかない。

私は、こんな考えで、どうにか乗り切ることができました。

自分の責任だと思われたくないという心理は理解できます。

自分の正当性を主張したくなる気持ちも理解できます。

また、責任を押し付けた原因者を許せない気持ちになり、相手をギャフンと言わせたい気もちも理解できます。

つまり、責任を押し付けられたら、その責任を押し返すことは、正しいことに思えます。

しかし、ドラマや小説のように、華麗な仕返しが、上手くいくことは、滅多にないと思います。大抵の場合、泥試合の様になってしまい、自分自身の身も心も削られてしまいます。まさに消耗戦です。

あるいは、自分だけが空回りしているという、残念な状況を生みかねません。

押し付けられた責任により、仕事を失ったり、財産を失ったりするのであれば、その責任回避は必要だと思います。

しかし、多くの場合、一つの仕事の責任が自分に押し付けられた程度では、組織内の評価が大きく落ちることは、ないと思います。

逆に、責任を押し付けた側の評価は、ガタ落ちという場合すらあります。

押し付けられた責任を自分の責任ではないと、あらがうよりも、「あー、あなたは、私に責任を押し付けるような人物なんだね」という感覚で受け流しておけば良いと思います。

そんな人物との関係性を保つ必要はないのですから。むしろ距離を取った方がよい相手ではないかとも思います。

少し強い言葉になりますが、そんな奴と向き合う時間が、もったいないです。そんな奴にイライラする自分の気持ちも、もったいないです。

変えることが困難な現実をあきらめて、責任を押し付けられた自分の心の中の葛藤、モヤモヤする感情さえもあきらめることができれば、残るトラブル処理も一つの仕事だと捉えることができると思います。

ちなみに、私の経験談で登場した A さんは、昇任欲求が強い人で、目立つ仕事ばかりに積極的に手を挙げていたような人でした。

ある飲み会の場面では、「〇〇君（私のこと）よりも自分は早

く出世するはず」というようなことも話していました。

しかし、結果として、私の方が早めに昇任を重ねていきました。

仕事の評価は、一つのトラブルの責任だけで決まるものではありません。そのトラブルにどのように冷静に対応したか、ということを決まるものだと感じます。

## ◆仕事の葛藤2 ◆昇任人事にモヤモヤ

組織で仕事をしているので、部長、次長、課長、係長などの役割が発生します。

言うまでもありませんが、その役職が上がっていくことを「昇任」ということになります。

そして、この昇任人事の話は、みんな大好きです。

- ・〇〇さんは、若くして部長になった。課長になった。
- ・30台で課長になるのは早いほうだ。
- ・同期・同年代で最初に課長になるのは〇〇さんだろう。

など、噂話はつきません。

このように昇任を人と比べる心理は、妬み、嫉妬の元になり、下手をすれば仕事へのモチベーション維持も難しくなります。

組織で働く上で、もっともモヤモヤする話題の一つではないでしょうか。

こんな人事ごとにモヤモヤした時の気持ちの整理方法をお伝えします。

## ◆私の経験

---

私は、就職した当時、昇任・出世などには全く興味がない、という心境でした。また、そんなことを気にしない人生を歩みたいとも思っていました。

周りでそんな話題が出て、「しょうもない話だな」と受け流していました。

しかし、同年代の人が昇任して役職が上がり出すと、私自身が昇任に興味があるかないかに関係なく、私の昇任が話題になる場面に遭遇するようになりました。

「〇〇（私）さんは、なぜ昇任しないんだろう。」  
と話題になっていたと、伝え聞くことができました。

「△△（同年代の人）さんよりも〇〇（私）さんの方が仕事できるのに、なぜ△△さんの方が先に昇任したんでしょう？」  
と、直接尋ねられることもありました。

「〇〇（私）くんは、□□職種だから、出世はしないよ。」

と、私が採用されている職種のことをさげすむような言い方を直接してくる人もいました。

色々言われると、気にしていなかったはずなのに、少し気になりだすようになりました。

昇任人事が発表されると、私も一通りは、目をとおします。誰がどの部署に人事異動したのか、誰がどの役職になったのか、というのは、仕事上でも必要であるのと同時に、興味本位で眺めてしまう情報でもあります。

すると、同期や同年代の人が昇任しているという情報がインプットされてしまいます。

昇任するということは、組織の中で何らかの評価を受けている訳です。ということは、同年代で私よりも早く昇任した人は、私よりも評価が高いということになります。

知らず知らずに、自分と他者の優劣比較をしてしまっていました。

私は、組織の中での最初の昇任（担当者から係長的な役職への昇任）が、同年代の人と比べて早いほうではなかったようです。

そのためか、先にお話ししたような私の昇任が話題になる場面が発生したのだらうと思います。

昇任を気にするなんてくだらないと思っていたのに、他の人よりも評価されていないという現実を目のあたりにすると、なぜ評価されないのだらう、と気になりだしてしまいます。

今までの仕事の成果を思い返しても自分の方が、高い成果を出していると思うのに、何をどう評価されたのだらう、という自分の過去の仕事内容まで疑いが生じます。

同時に、昇任人事を気にしてしまうなんて、情けないとも思いました。

そこで、仕事への向き合い方を考えました。

他者が私のことをどう評価しているかという、他者のモノサシを気にするのではなく、自分の目の前にある仕事とそれに関連する課題に目を向け、その仕事にどれだけ対応できているの

かというという、自分のモノサシに目を向けるようにしました。

言い換えると、組織内での他者目線での自分への評価をあきらめ、自分目線での仕事への評価を大事にすることで、「目の前の仕事に集中すること」を意識しました。

そのように意識して仕事に向き合うことで、担当していた仕事をより発展的な仕事に結びつけることができました。他者からの評価という余計なことを気にすることなく、仕事に向き合ったことで、純粹に仕事の質が高まったのではないかと思います。

過去に自分がしてきた仕事の成果を切り離して、他者からの評価も切り離して、目の前にある仕事に集中することが、ポジティブなマインドを形成するためには、最も重要ではないかと感じます。

目の前の仕事に集中しているときには、仕事の価値を高めることに意識が向いているので、他者からどう評価されるかという視点は、二の次になりました。

## ◆そもそも組織内での評価とは？

---

昇任というのは、組織の中では、もっとも分かりやすい評価指標です。

昇任するというのは、評価されている証だということになります。昇任しないということは、評価されていないという捉え方になってしまいます。

学生の際は、ほぼ唯一の評価指標はテストの点数や成績でした。自分のがんばりでどうにかできる評価です。

これは、明確に数字で表されるので、すごく分かりやすい評価です。

一方、昇任という仕事上の評価は、ほぼ数字ではありません。

組織内の評価制度で数値化されている部分はあると思いますが、その客観的な数値だけで誰が昇任するのかが機械的に決まることは、まずあり得ないと思います。

どちらかと言えば、数値化されない主観的な評価の方が強く働く場面があるのではないかと思います。

昇任人事でモヤモヤする原因は、この分かりにくい主観的な見方によって、自分がどのように評価されているのか分からないところにあるのではないかと思います。

このようなことから、人によっては、昇任が気になりすぎて、自分を評価するであろう人達の目を気にしすぎてしまうことになり、媚びるようにすり寄ったりしてしまうのではないかと思います。

私の仕事経験で、人事に関連する仕事をしたこともありました。その仕事をするなかで、「昇任する人は、こんなふうに決まってくるのか」ということを垣間見ることができましたが、やはり主観的な要素が強いのだな、と感じました。

主観的な評価というのは、その組織の中で既に出世している人が、自分の価値観と比較して部下を評価している見方です。

評価する側も人間です。一緒に仕事をしやすい人を引き上げたくなるものだと思います。ほとんどの人は、価値観が異なる人間と一緒に仕事をしたいとは、思わないでしょう。

このようにして、組織の価値観が固定化されていくのが、組織風土のようなものかもしれません。

自分と価値観が異なるけど建設的な意見を言える人を引き上げるほうが、組織としての新陳代謝が進んで、変革が生まれるのは間違いないと思うのですが、そんなことは、なかなかありません。

組織の上層部の価値観＝組織風土は、簡単に変えることはできません。変わるとすれば、上層部が一掃されるような事態が起きた場合だろうと思います。

つまり、組織の価値観というのは、自分の力ではどうすることもできないという現実をあきらめたほうが良いと思います。

自分でどうにもできないことを気にして、気に病むより、目の前の仕事に集中した方が楽しいに決まっています。

自分の人生の時間を、妬みや嫉妬で悩む時間に使うより、そん

なことからは意識的に目を反らし、目の前にあることを楽しむことに意識的に集中してはどうでしょうか。

組織風土や上層部の価値観に合わせて、自分の価値観を曲げて、無理して組織の価値観にあわせて生きていくなんて、楽しい訳がありません。

無理をすることで、結果として、出世することもあるかもしれませんが、出世してしまうと、いよいよ本当の自分の価値観を表に出すことはできず、退職するまで取り繕うなんてことになってしまうかもしれません。

無理に価値観を曲げずに、目の前の仕事に集中することで、仕事の成果は確実に高まります。その成果を見ている人もいます。

ちなみに、私自身は、どちらかという組織の価値観が合わなかったと感じています。ときには価値観のあう上司や同僚に巡り合うこともありましたが、価値観が合わない相手との協議の場では、自分の意見を飲み込むことも多くあったように思います。

それでも、目の前の仕事に目を向け、その仕事の価値を高めることを意識してきたので、仕事の成果を認めてくれる方もいてくれて、最初の昇任（担当者から係長的な役職への昇任）は、早いほうではなかったものの、その後の昇任は早めになりました。

出世を意識して仕事をするよりも、目の前の仕事に集中することで、自分の価値観を変えずに一定の評価は得られるものではないかと思います。

### ◆仕事の葛藤3 ◆仕事が辞めたくてモヤモヤ

組織で仕事を続けていると、仕事を辞めたくなくなることがあると思います。

それは、前述したような、「責任を押し付けられて嫌になった」「組織内で評価されず昇任対象にならずに嫌になった」という場合もあると思います。

その他にも、仕事の内容そのものが自分に合わないと感じて、モチベーションが保てない。パワハラなどに耐えかねる。パワハラまで行かずとも、職場の人間関係にどうしても馴染めない。仕事に忙殺されて、家庭とのバランスが取れない。などなど、様々な場面が想像されます。

色々なきっかけで、その組織に所属し続けることが嫌になった場合に、どう考えればいいのでしょうか。

色々な意見があると思いますが、私の考え方が参考になればと思って、ここで取り上げます。

## ◆私の経験

---

私は、近いうちに組織に所属した仕事を辞めることにしています。既に、上司や人事部門には、その意向を伝えています。この小冊子を書いている時点で、あと4カ月ほどで退職の予定となっています。

退職する理由は、人生の大半をこの組織での仕事だけに費やすことに対して違和感を感じたことです。

なんだかわかりにくいと思いますので、少しだけ詳しく説明します。

前述した責任を押し付けられたときは、その時に所属していた部署の仕事自体も合っていないとも感じていたので、辞めたいと思いました。

しかし、子供が小さかったこともあり、お金を稼ぐ手段を失うわけにはいかない、という気持ちもあり、仕事を辞めるという選択肢は選べませんでした。

また、気持ちの切り替えで仕事に向き合うことができました。

そして、その後の人事異動で、モチベーションを保てる職場に移動になったことで、辞めたいという気持ちはなくなっていました。

しかし、数年前に役職が管理的な役割になったときに、自分で仕事をしている感覚がなくなり、仕事そのものを面白いと感じる場面が減ってしまいました。

このまま、この組織で仕事を続けるとなると、定年退職までこの状態が続くことは避けられません。その期間は、私の年齢からして、あと15年以上あります。

この15年以上の期間に受け取るであろう給料には未練がありますが、それでも、その15年以上の時間を面白味がないと感じながら過ごすことには、耐えられないと感じるようになりました。

これが、私が仕事辞めることにした主な理由です。

この小冊子のテーマ「あきらめる」という視点で言えば、今後15年以上働く組織の中で自分が面白いと感じる仕事ができる可能性は低いという現実を明らかにする「明らめ」を行い、今後受け取るであろう給料は「諦め」た。  
ということになると思います。

## ◆組織に所属した仕事を辞めるということ

---

私は、仕事が合わないからといって、すぐに退職することを進めている訳ではありません。

仕事への向き合い方を工夫して、仕事の面白味が見つけれらるのであれば、仕事を続けることで得られる安定した収入は、大きな魅力だと思います。

しかし、仕事を続ける意味が、お金だけになってしまっていると感じた場合には、退職することを考えてもいいのではないかと思います。その仕事は、時間を売ってお金にしているという状態だからです。

「人生とは時間で出来ている」という言葉があります。

生きているというのは、時間があるということと同義ではないかと思います。時間を大切にしないということは、人生を無駄にしていることになるのではないかと感じました。

「time is money」という言葉もあります。

日本語では「時は金なり」ですが、お金の大切さを表した言葉ではなく、時間というのはい見えないものではあるけども、お金と同様に大事なものだ、という時間の大切さを伝える主旨の言葉のようです。

私の年齢は50歳前です。あと30年ぐらいすれば死んでしまいます。

残った期間の約半分の15年以上の期間をお金を稼ぐことを優先して時間を浪費するという生き方になってしまっは、もらうお金以上に時間をもったいないと感じました。

つまり、仕事を辞める決断をする時は、その組織にこれ以上所属する時間をもったいないと感じたときではないかと思ひます。

残り時間の引き算をしてみると、「定年退職」という組織に決められたタイミングではなく、自分のタイミングで退職を選ぶという選択肢が見えてくるのではないでしようか。

## ◆辞めるときの心配事は？

---

そうは言っても、お金の不安は拭い難いものです。決断をする前には、その後の人生の金銭事情をよく考えて決断することをお勧めします。

自分も家族も路頭に迷うようなことがないようなプランニングは、必要です。

私が仕事を辞める決断をする前には、綿密にプランニングしました。今までと比べて、収入が減ることは間違いないので、生活レベルを落とすことを前提にしています。

生活レベルを落としても、自分にとって有意義な時間の使い方ができるのであれば、その方が私にとっては、重要なことだと感じたからです。

世間で一般的な意見として、「老後資金は2000万円必要だ」であるとか「老後の生活費や月30万円必要だ」ということを聞いたことがある方は多いと思います。

しかし、これは平均値的なものであり、工夫次第で大きく必要金額は変わるものだと思います。

この世間平均を目安にするのではなく、自分の資産状況や生活スタイル、切り捨てることができる部分を見定めれば、一般論に左右されないプランニングは可能です。

自分の価値観を信じた決断をすれば、後悔の少ない人生になるのではないかと思います。

## ◆最後に

私の経験談は、分かりやすくするために内容を簡略化して記載していますが、私自身がどう考えたかという部分は、考えたままを書いています。

組織の中で仕事をしていると、価値観が合致して、お互いに相乗効果を生み出して、周りなど気にすることなく、仕事を進めることができる推進力が生まれることがあります。

このようなときには、人と一緒に仕事をする醍醐味を感じます。

しかし、他人と価値観が100%合うことはあり得ません。感覚的には50%合うことも滅多にありません。

50%もあっていれば、相乗効果を生み出すような仕事と一緒にできると思います。

言い換えれば、ほとんどの人とは価値観は合いません。

私も25年も仕事を続けてきても5人もいなかったと思います。単純計算すれば、5年の間に1人いるかどうか、という割合です。

価値観が合わない人と一緒に仕事をすれば、当然、思い通りにならずに、モヤモヤしたり、イライラしたりすることになります。そして葛藤が生まれます。

そんな中でも、ただイライラしたりモヤモヤしたりし続けながら仕事を続けていては、せっかく生きているのに、時間が無駄になってしまいます。ただお金を受け取るためだけに時間を使っているという状況になってしまいます。

そして、そのイライラやモヤモヤを解消するためにお金を使ってストレス発散をするというサイクルに入ってしまう。

同じ時間を使っている仕事であれば、どうせなら前向きに取り組んだ方が良く決まっています。

価値観が合わない人との仕事の中でも、また、価値観が合わない組織風土の中でも、気持ちの持ちよう、仕事に向き合うこと

は可能だと思います。

仕事に向き合うモチベーションを保ち続けるためには、「あきらめる」ことが重要だと感じています。

組織に身を置いて仕事をする中では、様々な葛藤が生まれます。

そんな時には、自分が置かれている状況、つまり、

- ・他者との価値観が合わないという状況
- ・変えようがない組織の価値観があるという状況
- ・組織の中で自分が楽しめる仕事ができないという状況

様々な現在の状況に目を背けずに、現状を「明らか」にして、認識することがスタートだと思います。

現状を認識したら、自分にとって大切な価値観は何なのかを考え、価値が低いと考えることには、執着することを「諦めて」て、あとは、自分にとって大切な価値観に従って行動するだけです。

自分で変えることができない現実を「明らめ」て、  
自分にとって価値観が低いことを「諦め」て、  
自分の価値観を大事にする。  
自分の時間を大事にする。

この小冊子でご紹介した私の経験や、悩みながら仕事の葛藤  
に対応してきたことが、読んでいただく方にとって、何かの参考  
になれば幸いです。